INTRODUCCIÓN AL DERECHO PROCESAL LABORAL

Instituciones del proceso laboral peruano

[INTRODUCTION TO LABOR PROCEDURAL LAW - Institutions of the Peruvian labor process]

José María Pacori Cari

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico del Perú. Member of Law Council of Australia

---

***Resumen**. Se ofrece al lector un análisis jurídico del proceso laboral en el Perú que se encuentra regulado por la Ley 29497 donde se establece los principios del proceso laboral, la competencia, la demanda, la contestación, la sentencia, las formas especiales de conclusión del proceso, los recursos y las vías procedimentales.*

***Resumen**. The reader is offered a legal analysis of the labor process in Peru, which is regulated by Law 29497, which establishes the principles of the labor process, competition, demand, contestation, sentence, special forms of conclusion of the process, resources and procedural channels.*

Palabras Clave: Ley 29497 – Proceso laboral – Principios

Keywords: Law 29497 – Labor process – Principles

Recibido 01/09/2022
Aprobado 08/10/2022

Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

Tempora mutantur, et nos mutamur in illis[1]. Con fecha 15 de enero de 2010, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497 que regula la justicia laboral destinada a resolver los conflictos jurídicos laborales individuales o colectivos que se

[1] Los tiempos cambian y nosotros cambiamos con ellos

generen en las relaciones laborales, esta norma con rango de ley permite a los trabajadores y empleadores someter sus conflictos a un juez laboral, cuando el trato directo u otros mecanismos de solución de conflictos no son viables. Asimismo, en lo no indicado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se aplicará supletoriamente el Código Procesal Civil conforme a lo previsto en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 que indica

"En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil".

1. ¿QUÉ ES EL PROCESO LABORAL?

El proceso judicial es el método coercitivo diseñado por el ordenamiento para encontrar, proveer y aplicar soluciones apropiadas a cuestiones problemáticas concretas de contenido jurídico, tras una secuencia de actos relacionados entre sí, ordenados con criterio lógico e inequívocamente dirigidos a ese propósito, garantizando siempre el ejercicio de la defensa adecuada de los intereses en discusión[2]. El **proceso laboral** es el conjunto de actos procesales que realizan las partes, terceros y órganos judiciales tendientes a la emisión de una sentencia que ponga fin a un conflicto laboral, *in essentia*, son sujetos del proceso laboral

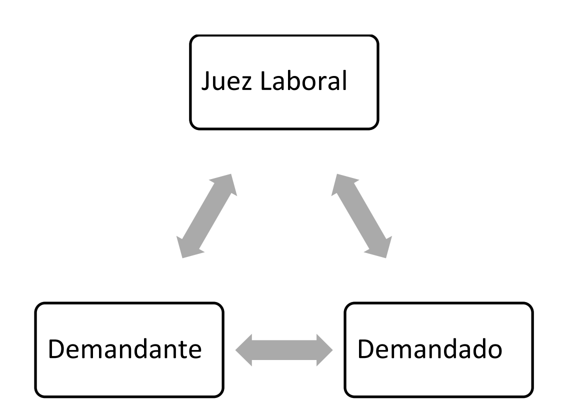
a. El demandante, que puede ser el trabajador, *verbi gratia*, cuando demanda el pago de sus beneficios sociales, también puede ser la organización sindical, *verbi gratia*, en los conflictos intersindicales, o el empleador, *verbi gratia*, cuando demanda la responsabilidad patrimonial del trabajador.

b. El demandado, que puede ser el empleador, *verbi gratia*, en la demanda de pago de beneficios sociales, la organización sindical, *verbi gratia*, en los conflictos intersindicales, o el trabajador, *verbi gratia*, en la demanda de responsabilidad patrimonial en su contra.

c. Los órganos judiciales laborales, que pueden ser los Juzgados de Paz Letrados, los Juzgados Especializados de Trabajo, las Salas Superiores Laborales o las Salas Supremas de Derecho Constitucional y Social

Notificada la demanda al demandado se forma la **relación jurídica procesal** que contiene la **relación jurídica material**, esta última es la relación que se verifica en el plano real, *verbi gratia*, José presta servicios bajo subordinación para la Empresa SA Sacos del Sur que no le paga sus remuneraciones por tres (3) meses, hecho el requerimiento verbal la empresa se niega a pagar, esta es la relación material, cuando José recurre al Juez Especializado de Trabajo para demandar el pago de sus remuneraciones devengadas, el Juez al admitir la demanda notifica la misma a la Empresa SA Sacos del Sur, formando la relación jurídica procesal, esta relación forma un triángulo equilátero la podemos graficar

[2] Rojas Gómez, Miguel Enrique, 2013



2. PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

El artículo I del Título Preliminar de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – establece los siguientes principios del proceso laboral

"El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad".

2.1. Inmediación. Toda actuación rendida por las partes será ante los órganos jurisdiccionales laborales, quienes en el momento procesal oportuno serán los encargados de aplicar el derecho al caso concreto, por lo que las pretensiones, excepciones, pruebas y alegatos deben ser vertidos en su presencia[3]. Las audiencias y la actuación de medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad[4].

2.2. Oralidad. Conforme a este principio se dispone la preeminencia de la palabra hablada sobre la escrita[5]. En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia[6].

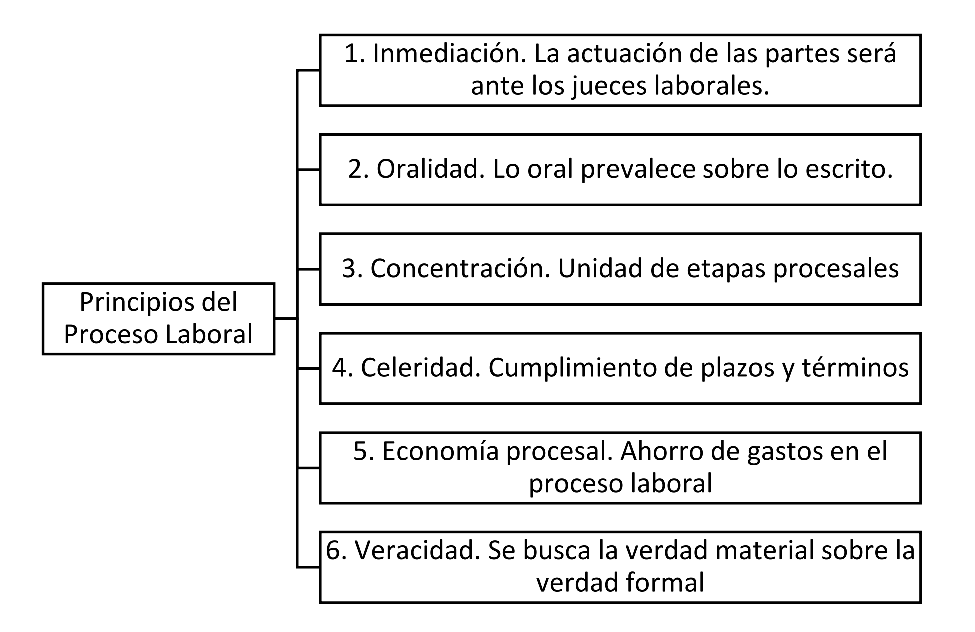
2.3. Concentración. Los procesos laborales deben ser breves en su tramitación, evitándose la dispersión de actuaciones procesales[7], *verbi gratia*, la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia[8].

2.4. Celeridad. Los órganos jurisdiccionales deben cumplir con los plazos y términos establecidos por la ley, pues una justicia tardía se convierte en injusticia[9], *verbi gratia*, en el proceso abreviado laboral la citación a las partes a audiencia única debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda[10].

[3] Martinez Martínez, Jorge y Pérez Estada, Laura Celia, 2019
[4] Cfr. Artículo V Código Procesal Civil, Perú
[5] Martinez Martínez, Jorge y Pérez Estada, Laura Celia, 2019
[6] Cfr. Artículo 12 Ley 29497, Perú
[7] Martinez Martínez, Jorge y Pérez Estada, Laura Celia, 2019
[8] Cfr. Artículo 44 Ley 29497, Perú
[9] Martinez Martínez, Jorge y Pérez Estada, Laura Celia, 2019
[10] Cfr. Artículo 48 Ley 29497, Perú

2.5. Economía procesal. Este principio tiene implicaciones patrimoniales y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral[11], *verbi gratia*, el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal[12] (URP)[13].

2.6. Veracidad. En el proceso laboral debe buscarse la obtención de la verdad histórica o material sobre la verdad formal[14], *verbi gratia*, el juez laboral impide que la actuación probatoria se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad[15].



3. COMPETENCIA

La **jurisdicción** es la facultad de administrar justicia, conforme lo establece el artículo 138 de la Constitución Política del Perú que indica

"La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes.

Por su parte, la **competencia** es la función que tiene cada órgano jurisdiccional que le permite conocer válidamente de un tipo de asunto[16], de esta manera, la jurisdicción es la potestad de administrar justicia, mientras que la competencia es la potestad de administrar justicia en un caso concreto, de esto podemos afirmar que todos los jueces tienen

[11] Martinez Martínez, Jorge y Pérez Estada, Laura Celia, 2019
[12] Una (1) URP para el año 2022 asciende a S/. 460.00, por lo que 70 URP equivalen a S/. 32 200.00
[13] Cfr. Artículo III Ley 29497, Perú
[14] Martinez Martínez, Jorge y Pérez Estada, Laura Celia, 2019
[15] Cfr. Artículo 24 Ley 29497, Perú
[16] Escobar Alzate, Jenny, 2014

jurisdicción, sin embargo, no todos tienen competencia, *verbi gratia*, encontramos jueces civiles, jueces penales, jueces constitucionales o jueces laborales.

En el proceso laboral peruano, encontramos que la justicia laboral es ejercida por los Juzgados de Paz Letrados Laborales, los Juzgados Especializados de Trabajo, las Salas Superiores Laborales y las Salas Supremas de Derecho Constitucional y Social.

3.1. Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales. Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos[17]:

a. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)[18] originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

b. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.

c. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía, *verbi gratia*, el proceso de consignación, autorización judicial para ingreso a centro laboral o la entrega de documentos.

Asimismo, los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer, en la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical[19].

3.2. Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo. Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos[20]:

a. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, *verbi gratia*, el nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios, la responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial.

b. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

[17] Cfr. Artículo 1 Ley 29497, Perú
[18] 50 URP equivale a S/. 23 000.00
[19] Cfr. Acuerdo 1.2 IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, Perú
[20] Cfr. Artículo 2 Ley 29497, Perú

c. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.

d. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

e. En proceso contencioso administrativo conforme al TUO de la Ley 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.

f. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

3.3. Competencia por materia de las salas laborales superiores. Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes[21]:

a. Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme al Nuevo Código Procesal Constitucional.

b. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.

c. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

d. Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.

e. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.

f. Las demás que señale la ley.

3.4. Competencia por función. La competencia funcional se determina por la categoría del funcionario que está llamado a conocer de un proceso, dentro de la estructura vertical de los órganos de jurisdicción, lo cual desarrolla el principio de las dos instancias, con algunas excepciones[22].

3.4.1. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos[23]:

a. Recurso de casación.

[21] Cfr. Artículo 3 Ley 29497, Perú
[22] Escobar Alzate, Jenny, 2014
[23] Cfr. Artículo 4 Ley 29497, Perú

b. Recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia.
c. Recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

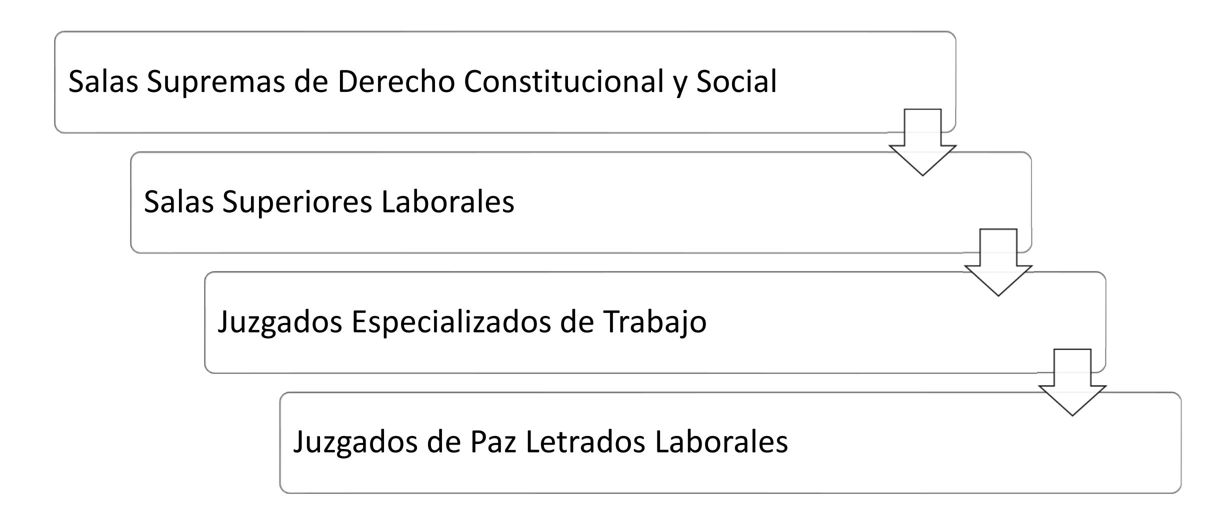
3.4.2. Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos[24]:

a. Recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales.
b. Recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

3.4.3. Los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer de los siguientes recursos[25]:

a. Recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral.
b. Recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

3.5. Competencia por territorio. La competencia territorial se refiere a la distribución horizontal de la competencia en el territorio nacional, pues a cada juez se le asigna un ámbito territorial para el conocimiento de los procesos[26]. A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios. Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste. En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo[27].



[24] Cfr. Artículo 4 Ley 29497, Perú
[25] Cfr. Artículo 4 Ley 29497, Perú
[26] Escobar Alzate, Jenny, 2014
[27] Cfr. Artículo 6 Ley 29497, Perú

4. DEMANDA

Ab initio, la **pretensión** es el planteamiento de una concreta cuestión problemática ante el juez para que éste consiga y provea la solución correspondiente, en ella tiene que concurrir, por lo menos, un individuo comprometido con la cuestión problemática, un conjunto de hechos que generan malestar y una concreta actividad jurisdiccional esperada para conjurarlo[28]; por su parte, la **demanda** es el acto por cuyo medio el individuo plantea una pretensión ante la jurisdicción, en ejercicio del derecho de acción[29]. La demanda es el acto procesal de la parte demandante que contiene su pretensión e implica el ejercicio del derecho de acción. El artículo 16 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – indica los requisitos de la demanda laboral

"La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba".

4.1. Requisitos de la demanda. La demanda laboral debe de cumplir, por remisión, con los requisitos de la demanda previstos en el artículo 424 del Código Procesal Civil, estos requisitos, son los siguientes[30]:

a. La designación del Juez ante quien se interpone.
b. El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico, constituido por la casilla electrónica asignada por el Poder Judicial.
c. El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo.
d. El nombre y dirección domiciliaria del demandado. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda.
e. El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide.
f. Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad.
g. La fundamentación jurídica del petitorio.
h. El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse.
i. El ofrecimiento de todos los medios probatorios.
j. La firma del demandante o de su representante o de su apoderado y la del abogado. El secretario respectivo certificará la huella digital del demandante analfabeto. Los **prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado** cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En

[28] Rojas Gómez, Miguel Enrique, 2013
[29] Rojas Gómez, Miguel Enrique, 2013
[30] Cfr. Artículo 424 Código Procesal Civil, Perú

los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial[31].

4.2. Anexos de la demanda. Asimismo, la demanda laboral debe de cumplir con los anexos de la demanda previstos en el artículo 425 del Código Procesal Civil que indica

a. Copia legible del documento de identidad del demandante y, en su caso, del representante.
b. El documento que contiene el poder de iniciar el proceso, cuando se actúe por apoderado.
c. Los medios probatorios que acrediten la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas.
d. Los medios probatorios de la calidad de heredero, cónyuge, curador de bienes, administrador de bienes comunes, albacea o del título con que actúe el demandante, salvo que tal calidad sea materia de un conflicto de interés y en el caso del procurador oficioso.
e. Los documentos probatorios. Si el demandante no dispusiera de algún medio probatorio, describe su contenido, indicando con precisión el lugar donde se encuentran y solicitando las medidas pertinentes para su incorporación al proceso.
f. Copia certificada del acta de conciliación extrajudicial, en los procesos judiciales cuya materia se encuentre sujeta a dicho procedimiento previo, respecto de este requisito **la conciliación en materia laboral no resulta exigible a efectos de calificar la demanda**[32].

5. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La contestación de la demanda es el acto procesal del demandado que pretende se desestime la pretensión del demandante, es la expresión del derecho de contradicción. El artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497 - indica

"La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos. La reconvención es improcedente".

5.1. Requisitos de la Contestación. Conforme a la norma procesal civil, al contestar el demandado la demanda debe[33]

a. Observar los requisitos previstos para la demanda, en lo que corresponda.
b. Pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda. El silencio, la respuesta evasiva o la negativa genérica pueden ser apreciados por el Juez como reconocimiento de verdad de los hechos alegados.
c. Reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos que se le atribuyen, o aceptar o negar, de igual manera, la recepción de documentos que se alega le fueron enviados. El silencio puede ser apreciado por el Juez como reconocimiento o aceptación de recepción de los documentos.
d. Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara;
e. Ofrecer los medios probatorios.

[31] Cfr. Artículo 16 Ley 29497, Perú
[32] Cfr. Tercera Disposición Final Decreto Legislativo 1070, Perú
[33] Cfr. Artículo 442 Código Procesal Civil, Perú

f. Incluir su firma o la de su representante o de su apoderado, y la del Abogado. El Secretario respectivo certificará la huella digital del demandado analfabeto.

5.2. Anexos de la contestación. A la contestación de la demanda, se acompañan los mismos anexos exigidos para la demanda, en lo que corresponda[34].

6. ACTIVIDAD PROBATORIA

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación, extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad[35]. Estos medios de prueba pueden ser la declaración de parte, la declaración testimonial, la pericia, la inspección judicial, solicitud de informes, expedientes administrativos o judiciales, los documentos que pueden implicar su exhibición, cotejo o reconocimiento. En especial, en el proceso laboral se regulan los siguientes medios probatorios:

6.1. Declaración de parte. La parte debe declarar personalmente; las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso[36].

6.2. Declaración de testigos. Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda[37].

6.3. Pericia. Los peritos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición. Los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio[38].

El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida, para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas, no se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo, los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad[39].

6.4. Exhibición de planillas. La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de prueba. La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y

[34] Cfr. Artículo 444 Código Procesal Civil, Perú
[35] Cfr. Artículo 21 Ley 29497, Perú
[36] Cfr. Artículo 25 Ley 29497, Perú
[37] Cfr. Artículo 26 Ley 29497, Perú
[38] Cfr. Artículo 28 Ley 29497, Perú
[39] Cfr. Artículo 28 Ley 29497, Perú

Promoción del Empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en lugar de la exhibición electrónica[40].

6.5. Carga de la Prueba. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales[41].

En el Derecho Laboral Material, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presumen la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado[42], por su parte, en el Derecho Procesal Laboral, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario[43].

a. Carga de la prueba del trabajador. Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de[44]:

i) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
ii) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
ii) La existencia del daño alegado.

b. Carga de la prueba del empleador. De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de[45]:

i) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
ii) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
iii) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

7. FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia[46].

7.1. Allanamiento y Reconocimiento. El demandado puede expresamente allanarse o reconocer la demanda, legalizando su firma ante el Auxiliar jurisdiccional. En el primer caso acepta la pretensión dirigida contra él; en el segundo, además de aceptar la pretensión, admite

[40] Cfr. Artículo 27 Ley 29497, Perú
[41] Cfr. Artículo 23 Ley 29497, Perú
[42] Cfr. Artículo 4 Decreto Supremo 003-97-TR, Perú
[43] Cfr. Artículo 23 Ley 29497, Perú
[44] Cfr. Artículo 23 Ley 29497, Perú
[45] Cfr. Artículo 23 Ley 29497, Perú
[46] Cfr. Artículo 30 Ley 29497, Perú

la veracidad de los hechos expuestos en la demanda y los fundamentos jurídicos de ésta. El reconocimiento se regula por lo dispuesto para el allanamiento[47].

7.2. Desistimiento. Es el acto procesal de la parte procesal respecto del proceso, algún acto procesal o de la pretensión

7.3. Abandono. El abandono del proceso se produce transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que lo impulse. El juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido[48].

7.4. Conciliación y Transacción. La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día[49]. La conciliación requiere de un conciliador que emitirá el Acta de Conciliación, la transacción es un contrato escrito entre las partes del proceso.

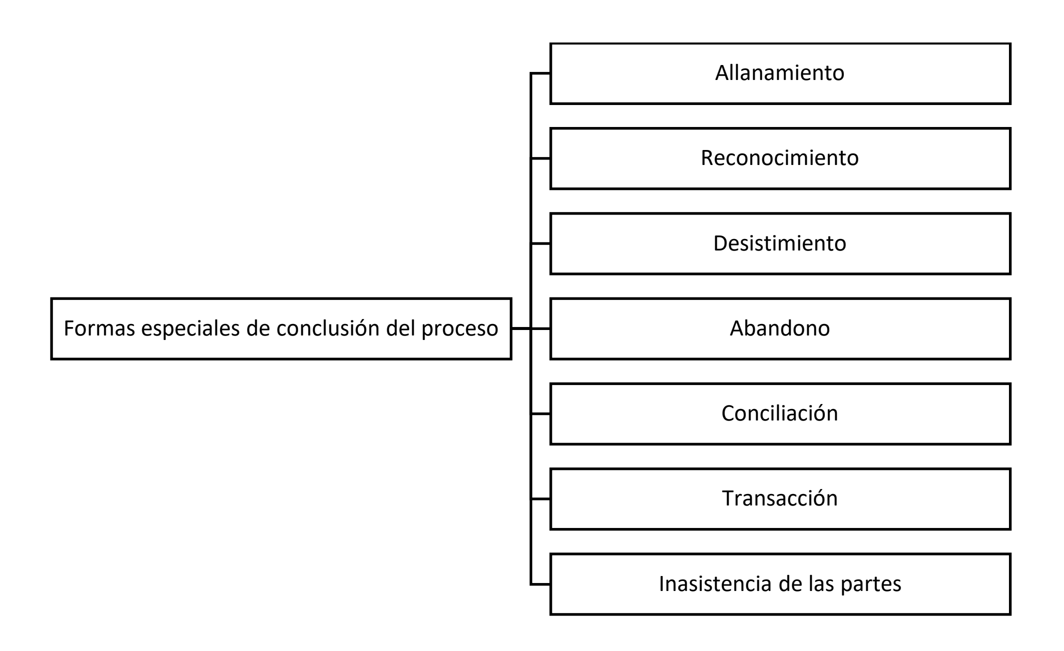
Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución[50].

7.5. Inasistencia de las partes. El proceso laboral concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia[51]. Asimismo se debe de considerar los siguientes supuestos:

a. Si ambas partes inasisten a la audiencia de conciliación, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia[52].

b. Si ambas partes inasisten a la audiencia de juzgamiento, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia[53].

[47] Cfr. Artículo 330 Código Procesal Civil, Perú
[48] Cfr. Artículo 30 Ley 29497, Perú
[49] Cfr. Artículo 30 Ley 29497, Perú
[50] Cfr. Artículo 30 Ley 29497, Perú
[51] Cfr. Artículo 30 Ley 29497, Perú
[52] Cfr. Artículo 43 Ley 29497, Perú
[53] Cfr. Artículo 44 Ley 29497, Perú



8. SENTENCIA
Mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal[54]. Conforme a esto tenemos las siguientes precisiones[55]:

a. El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

b. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado.

c. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

d. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados.

9. MEDIOS IMPUGNATORIOS
Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error[56]. Los medios impugnatorios son los remedios o recursos.

---
[54] Cfr. Artículo 121 Código Procesal Civil, Perú
[55] Cfr. Artículo 31 Ley 29497, Perú
[56] Cfr. Artículo 355 Código Procesal Civil, Perú

Los **remedios** pueden formularse por quien se considere agraviado por actos procesales no contenidos en resoluciones, *verbi gratia*, nulidad del acto de notificación; mientras que los recursos pueden formularse por quien se considere agraviado con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado[57]. Los recursos que proceden en el proceso laboral son

9.1. Reposición. El recurso de reposición procede contra los decretos a fin de que el Juez los revoque[58].

9.2. Apelación. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente[59]. El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación[60].

9.3. Queja. El recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisible o improcedente un recurso de apelación. También procede contra la resolución que concede apelación en efecto distinto al solicitado[61].

9.4. Casación. La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias[62]. El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República[63].

9.4.1. Requisitos de admisibilidad. El recurso de casación se interpone[64]:

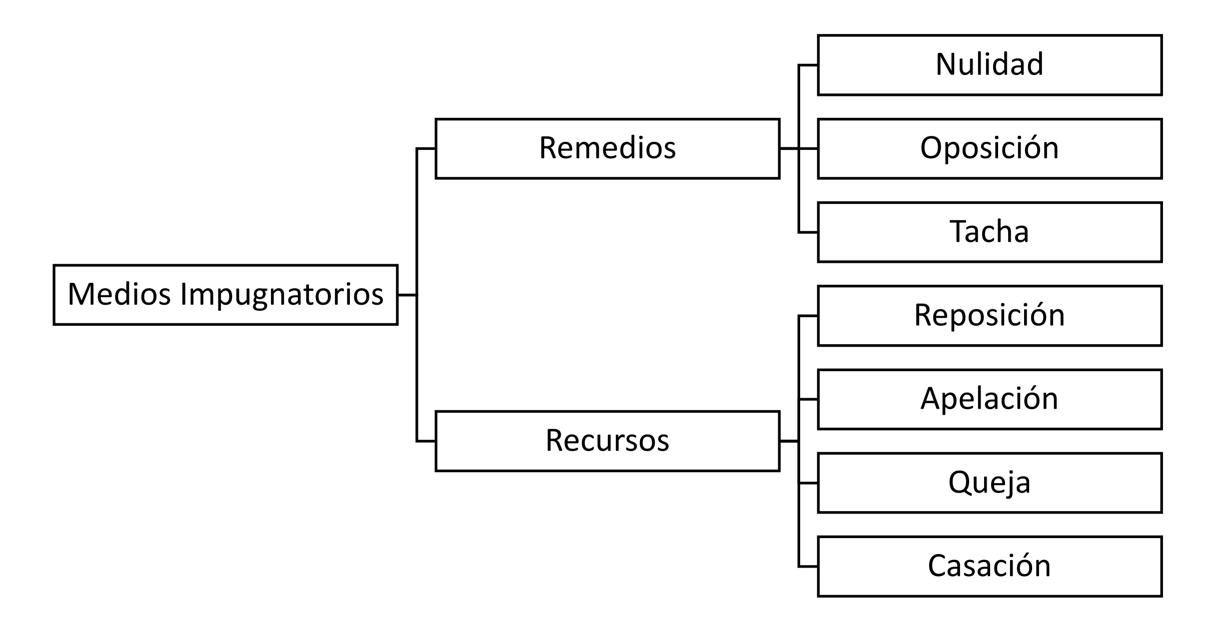
a. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP). No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.
b. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La sala superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles.
c. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.

[57] Cfr. Artículo 356 Código Procesal Civil, Perú
[58] Cfr. Artículo 362 Código Procesal Civil, Perú
[59] Cfr. Artículo 364 Código Procesal Civil, Perú
[60] Cfr. Artículo 32 Ley 29497, Perú
[61] Cfr. Artículo 401 Código Procesal Civil, Perú
[62] Cfr. Artículo 38 Ley 29497, Perú
[63] Cfr. Artículo 34 Ley 29497, Perú
[64] Cfr. Artículo 35 Ley 29497, Perú

d. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, se rechaza el recurso.

9.4.2. Requisitos de procedencia. Son requisitos de procedencia del recurso de casación[65]:

a. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
b. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamento de los precedentes vinculantes.
c. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.
d. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado



10. PROCESO LABORALES
La Nueva Ley Procesal del Trabajo regula el proceso ordinario laboral, el proceso abreviado laboral, el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos, el proceso cautelar, el proceso de ejecución y los procesos no contenciosos. A continuación, nos ocuparemos de los procesos ordinarios y abreviados laborales, por ser los procesos más recurridos en la justicia laboral.

10.1 Proceso ordinario laboral. Son etapas procesales de este proceso las siguientes:

10.1.1 Traslado y citación a audiencia de conciliación. Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo[66]:

[65] Cfr. Artículo 36 Ley 29497, Perú
[66] Cfr. Artículo 42 Ley 29497, Perú

a) La admisión de la demanda;
b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y
c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

10.1.2. Audiencia de conciliación. La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo[67]:

a. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados.
b. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.
c. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

10.1.3. Audiencia de juzgamiento. La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia[68].

a. Acreditación. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados[69].

b. Etapa de confrontación de posiciones. La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda[70].

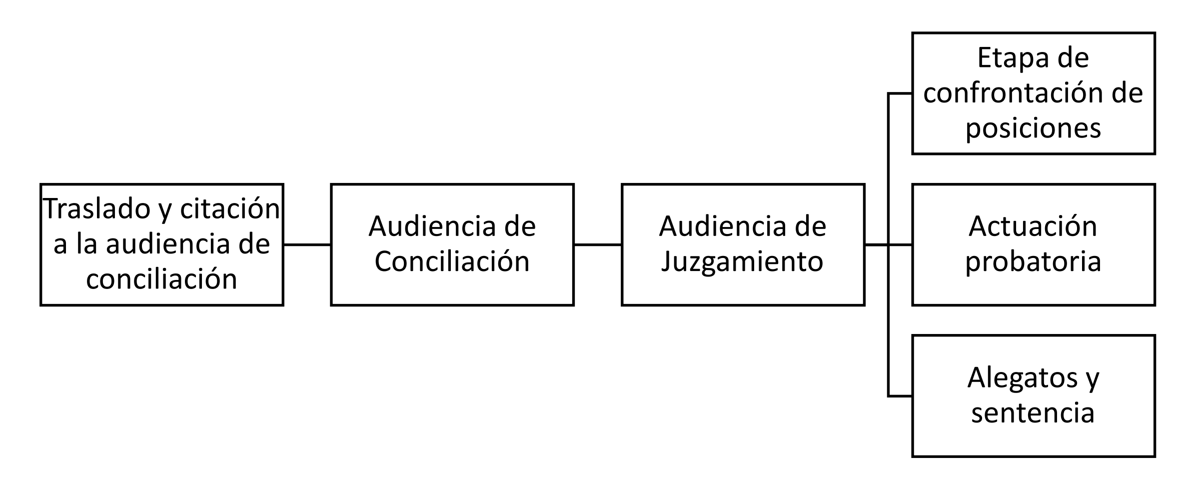
c. Etapa de actuación probatoria. La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo[71]:

i. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
ii. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.

[67] Cfr. Artículo 43 Ley 29497, Perú
[68] Cfr. Artículo 44 Ley 29497, Perú
[69] Cfr. Artículo 44 Ley 29497, Perú
[70] Cfr. Artículo 45 Ley 29497, Perú
[71] Cfr. Artículo 46 Ley 29497, Perú

iii. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
iv. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
v. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.
vi. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

10.1.4. Alegatos y sentencia. Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad[72].



10.2. Proceso abreviado laboral. Las etapas procesales de esta vía procedimental son:

10.2.1. Traslado y citación a audiencia única. Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo[73]:

a) La admisión de la demanda;

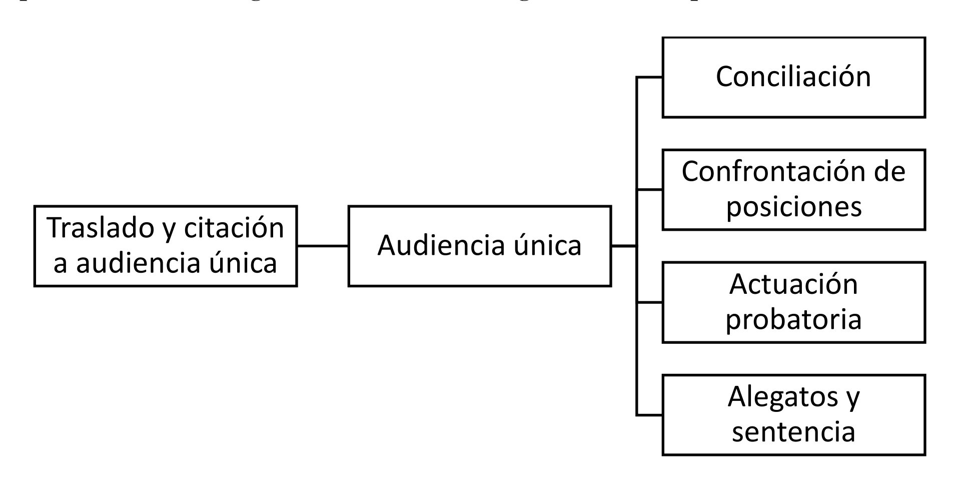
[72] Cfr. Artículo 47 Ley 29497, Perú
[73] Cfr. Artículo 48 Ley 29497, Perú

b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
c) la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

10.2.2. Audiencia única. La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones[74]:

a. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

b. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.



CONCLUSIONES

El proceso laboral en el Perú se encuentra regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497 – que establece los principios de oralidad, inmediación y veracidad como sustento de la oralidad en el proceso laboral que se hace a través de audiencias (conciliación y juzgamiento) que tienen por objeto descubrir la verdad material sobre la verdad procesal[*].

REFERENCIAS

- Constitución Política del Perú (31 de diciembre de 1993). Perú.

[74] Cfr. Artículo 49 Ley 29497, Perú

[*] El autor es jurista, maestro y abogado especialista en Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en el Perú, puede contactarlo en corporacionhiramservicioslegales@hotmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

- Decreto Legislativo 1070 (28 de junio de 2008). Decreto Legislativo que modifica la Ley 26872, Ley de Conciliación. Perú.
- Decreto Supremo 003-97-TR (27 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.
- Escobar Alzate, Jenny (2014). Nociones básicas del Derecho Procesal Civil en el Código General del Proceso. Ibagué: Universidad de Ibagué.
- IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (28 de mayo de 2022). Perú: Corte Suprema de Justicia de la República.
- Ley 29497 (15 de enero de 2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo. Perú.
- Martínez Martínez, Jorge y Pérez Estada, Laura Celia (2019). Derecho Procesal del Trabajo. México: Oxford University Press.
- Resolución Ministerial 010-93-JUS (22 de abril de 1993). Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil. Perú.
- Rojas Gómez, Miguel Enrique (2013). Lecciones de Derecho Procesal. Teoría del Proceso. Tomo I. Tercera Edición. Bogotá. Colombia: Escuela de Actualización Jurídica.

Citar artículo

Pacori Cari, José María (2022). Introducción al derecho procesal laboral. Instituciones del proceso laboral peruano. Revista Iuris Dictio Perú, Volumen IV, Octubre 2022, pp. 54-72. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.